

## O współpracy agencji zatrudnienia z sektorem publicznym w Wielkiej Brytanii



Vicki Steward - Właściciel, Sales Coach

**Branża usług rekrutacyjnych aktywnie wspiera sektor publiczny w Wielkiej Brytanii.** Rekrutacja jest zasadniczym elementem tej kooperacji, ale nie jedynym. Na rynku istnieją agencje, które świadczą wyłącznie tego typu usługi. Kluczem do sukcesu tejże współpracy jest zaangażowanie obu stron, nawiązanie porozumienia i zbudowanie długoterminowych relacji, zarówno z Klientem, jak i Kandydatami.

**Od wielu lat agencje działające na terenie Wielkiej Brytanii rekrutują kandydatów do pracy w sektorze publicznym.** Rząd brytyjski oraz jego departamenty nawiązały współpracę z prywatnymi firmami zatrudnienia ze względu na regulacje prawne wprowadzone przez Unię Europejską. Zapewniły one obu stronom równe szanse na rynku oraz prawidłowe przestrzeganie wszystkich procedur i stosowanie właściwych metod. Ponadto aż 80 proc. poszukujących pracy korzysta z usług agencji rekrutacyjnych, dlatego sektor publiczny nie chce przeoczyć najlepszych kandydatów, jakich oferują te firmy.

**Cały proces rekrutacyjny** dla sektora publicznego był wypracowywany wspólnie z agencjami. W dużym skrócie wygląda to tak, że departamenty rządowe zlecają poszukiwanie stałych i czasowych pracowników firmom zewnętrznym, gdyż pozwala to zaoszczędzić ich czas i pieniądze. Poza tym agencjom zleca się również inne usługi - szkolenia czy coaching. Obecnie wdrażany jest nowy program rządu brytyjskiego, który ma na celu aktywizację zawodową bezrobotnych. Tego typu inicjatywy zawsze są realizowane we współpracy z sektorem prywatnym i agencjami zatrudnienia.

cd. str 2 >>

### W NUMERZE:

|  |   |
|--|---|
| O współpracy agencji zatrudnienia z sektorem publicznym w Wielkiej Brytanii..... | 1 |
| Kto dostanie pracę przy śmigłowcu BLACK HAWK™?.....                              | 2 |
| Jakość receptą na kryzys.....  | 3 |
| Edukacja branżowa .....  | 4 |
| Droga do Gwiazd, czyli o tym, jak budować wizerunek pożądanego pracodawcy .....  | 5 |
| Planowane zmiany (PIP).....  | 6 |
| Rok Kandydata 2010.....  | 7 |
| Bo Kobiety mierzą wyżej! - relacja z pierwszego spotkania Tea Time.....          | 7 |
| O pracy konsultanta w czasie kryzysu.....  | 8 |

### Drodzy Czytelnicy,

serdecznie zapraszamy do lektury kwietniowego wydania magazynu Rekruter - pierwszego na polskim rynku miesięcznika stworzonego z myślą o sektorze usług rekrutacyjnych. Jest mi niezmiernie miło poinformować, iż do grona naszych Wydawców dołączyło Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia.

Wszystkich zainteresowanych współtworzeniem Rekrutera zachęcamy do kontaktu z redakcją. Jesteśmy otwarci na nowe, nieszablonowe pomysły; poszukujemy sensacji i ciekawostek branżowych, które zainspirują, a przede wszystkim zainteresują Was - naszych Czytelników. Wychodząc naprzeciw rosnącym oczekiwaniom rynku, stworzyliśmy indywidualny program partnerski umożliwiający wymianę doświadczeń, wiedzy oraz wzajemną promocję usług i produktów.

Aktualne wydanie Rekrutera poświęcamy tematami związanym z prowadzeniem firmy rekrutacyjnej w czasie spowolnienia gospodarczego, prezentacji najnowszych trendów edukacyjnych, zmian przepisów prawa dotyczących postępowań kontrolnych oraz ciekawym wydarzeniom branżowym. Zapowiadamy również kampanię edukacyjną Rok Kandydata, której celem będzie wypromowanie i umocnienie na rynku pozycji osób poszukujących pracy.

Wszystkich Czytelników zachęcamy do wypełnienia ankiety na temat magazynu.

Pozdrawiam i życzę miłej lektury

Communication Manager, VeritaHR Polska

perły·HR  
Magazyn branżowy  
usług rekrutacyjnych

Konsultant Roku • Manager Roku • Lider Sprzedaży  
Najlepszy system rozwoju Pracowników •  
Kampania promocyjna Roku • HR Manager Roku

Zdobądź swoją Perłę HR!

[www.perlyHR.com](http://www.perlyHR.com)



Zbigniew Hojka - Dyrektor HR, PZL Mielec - Sikorsky Aircraft Corporation



Śmigłowiec Black Hawk™

## Kto dostanie pracę przy śmigłowcu BLACK HAWK™?

**Rok 2010 rozpoczął się** przetomowym wydarzeniem dla Polskich Zakładów Lotniczych w Mielcu należących od 2007 r. do United Technologies/Sikorsky Aircraft Corporation. Otóż w marcu zaprezentowano pierwszy model skonstruowanego w Polsce śmigłowca S-70i™ BLACK HAWK. Już w drugiej połowie roku mają powstawać kolejne egzemplarze tego statku powietrznego o masie startowej 10 ton. Tym samym firma będzie poszukiwać nowych pracowników.

**Jeśli skorzysta z usług agencji** rekrutacyjnych, to na współpracę mogą liczyć tylko firmy z doświadczeniem w branży lotniczej. Jeśli PZL Mielec będzie poszukiwać pracownika wyższego managementu, to za szybki i trafny wybór odpowiedniego kandydata jest w stanie odpowiednio zapłacić.

**Dyrektor Pionu HR Zbigniew Hojka** szacuje, że nabór w 2010 r. będzie dotyczył 100 osób. Zapytany, jakie kompetencje potencjalnych pracowników są najważniejsze, odpowiada zdecydowanie: twarda branżowa wiedza. W bieżącym roku Polskie Zakłady Lotnicze zatrudnią wysoko wyspecjalizowanych inżynierów i projektantów, awioników, technologów produkcji, pilotów. Do objęcia będą również stanowiska bezpośrednio związane z pracami startowymi śmigłowców, m.in. dla mechaników i elektryków. Stanowiska wyższej kadry managerskiej w 80 proc. są obsadzane wewnętrznymi talentami. W przypadku rekrutacji na pozostałe 20 proc. PZL Mielec korzysta z ofert firm doradztwa personalnego.

**Przy wyborze agencji rekrutacyjnej** dla dyrektora HR-u PZL Mielec nie jest istotne, aby firma była duża, znana i z ładnym biurem. Zamiast barokowej oprawy firm rekrutacyjnych większe znaczenie ma skuteczność współpracy. - Wybieram agencje niszowe, aby zminimalizować zbędną oprawę. Najważniejsze jest to, aby firma była elastyczna w działaniu i skuteczna, jeśli chodzi o dotrzymywanie terminów. Kiedy poszukuję osób na stanowiska wyższego szczebla managerskiego to oczekuję, że od momentu umówienia się na zlecenie najpóźniej po 5-6 tyg. spotkam się z pierwszymi kandydatami - wyjaśnia Hojka, dla którego ważne jest również pierwsze wrażenie. - Na podstawie wstępnych rozmów telefonicznych i spotkań buduję zaufanie do firmy, niezbędne przy podjęciu współpracy - dodaje.

**Perfekcyjnie przygotowane profile kandydatów** to duży atut firm rekrutacyjnych, ale nie najważniejsze kryterium wyboru. - Zamiast przeglądać profile, wolę od razu przejść do praktycznej strony działania. Usiąść z przedstawicielem agencji rekrutacyjnej i powiedzieć, na czym polega moje wyzwanie, kogo poszukujemy i jakie warunki muszą zostać spełnione. Współpracę podejmę z kimś, kto przystąpi natychmiast do działania, dobrze czuje moje oczekiwania i przede wszystkim swobodnie porusza się w sektorze, który mnie interesuje - tłumaczy Hojka. Doświadczenie w branży, w której działa PZL Mielec, to najważniejszy czynnik przy wyborze agencji rekrutacyjnej. Zbigniew Hojka wybiera profesjonalistów. ●

>> str 1

### W Polsce sektor publiczny jest zamknięty dla agencji rekrutacyjnych.

Zmiana tej sytuacji wymaga długotrwałej i wielostronnej współpracy. Na początek trzeba mieć wizję, która zadowoli wszystkie strony: sektor publiczny, kandydatów oraz rozwijający się dynamicznie rynek polskich agencji zatrudnienia. Konieczne jest też zbudowanie zaufania oraz przede wszystkim...zmiana prawa. W ustawach dotyczących zatrudnienia w sektorze państwowym, rządowym i samorządowym, brakuje przepisu pozwalającego zlecać tego typu usługi firmom zewnętrznym. Jego wprowadzenie mogłoby stworzyć obu stronom nowe możliwości współpracy. ●



**Lider rozwiązań outsourcingowych w dziedzinie zarządzania dokumentami:**

- ▣ obsługa kancelarii
- ▣ skanowanie masowych ilości dokumentów
- ▣ rejestracja danych w systemach informatycznych
- ▣ wsparcie i automatyzacja obiegu dokumentów
- ▣ doradztwo w zakresie optymalizacji procesów



ArchiDoc S.A., ul. Modułarna 3a, 02-236 Warszawa  
[www.archidoc.pl](http://www.archidoc.pl)



ARCHIDOC  
PRAWICZNE ZARZĄDZANIE DOKUMENTAMI

# Jakość receptą na kryzys

**Światowy kryzys** zebrał żniwo w wielu dziedzinach biznesu. Branża usług rekrutacyjnych odczuwa go dotkliwie. Jednak nawet w tym czasie istnieją sposoby na to, by bez większych problemów prowadzić własną działalność. O tym, jak to czynić mądrze i z sukcesem rozmawiamy z Seamusem Pentonym, Dyrektorem Regionalnym Headcount Solutions Polska.

## Jakie czynniki wpływają na sukces Headcount Solutions?

Natura biznesu, w którym funkcjonuję, zakłada stałe nawiązywanie oraz podtrzymywanie relacji. W obecnej sytuacji nabrało to nowego, dużo większego znaczenia. Należy pamiętać, że kiedy Klient jest zadowolony z naszych usług, to zechce ponownie współpracować. Dlatego trzeba dbać o wszystkie kontakty oraz utrzymywać maksymalny poziom jakości usług. Wówczas można liczyć na wysokie referencje. Dla mnie to właśnie referencje liczą się najbardziej w tej branży.

## Recepta na dobrego szefa.

Każdego dnia staram się podchodzić do pracy optymistycznie, bardzo lubię ludzi i współpracę z nimi. Pomaga mi to w budowaniu i utrzymywaniu dobrych relacji - należy bowiem pamiętać, że dzisiejszy kandydat może być jutrzejszym Klientem. Każdego trzeba traktować z szacunkiem - nieważne, z kim się kontaktujemy - z dyrektorem firmy czy z sekretarką. Poza tym posiadam umiejętność podejmowania decyzji, także tych trudnych. A co za tym idzie, jestem bardzo stanowczym szefem.

Dobry przywódca rozumie potrzeby firmy i środowiska, w którym działa. Umiejętność słuchania innych oraz dzielenia się doświadczeniem pozwalającym rozpoznać problem i go zlikwidować, zanim przerodzi się w poważniejszy kryzys, jest wysoce wskazana. Poza tym zdolność do jasnego wyrażania swoich potrzeb, gdyż nie ma nic bardziej niszczącego, niż zaburzona komunikacja. Zawsze trzeba się upewnić, czy personel na pewno rozumie wszystkie ustalenia i czy nie interpretuje ich w odmienny sposób.

## Proszę opowiedzieć o swojej najtrudniejszej decyzji biznesowej.

Pamiętam, jak odchodziłem z poprzedniej firmy i zakładałem własny biznes. Rezygnacja z bezpieczeństwa, komfortu i wsparcia, jakie tam miałem, wymagała sporej odwagi. To była bez wątpienia najtrudniejsza decyzja w moim życiu zawodowym.

## Jak kryzys wpłynął na działanie Pańskiej firmy?

Pewni Klienci byli zainteresowani przejęciem części moich pracowników. Niektórym się to udało. Natomiast jeśli chodzi o sposób zarządzania, to wciąż powtarzałem pracownikom jedno słowo: jakość, jakość, jakość. Trzeba było zwracać na to szczególną uwagę. Nigdy wcześniej nie pracowaliśmy tak dużo za tak niewiele.

## Co wyróżnia pracowników Headcount Solutions?

Przede wszystkim fakt, iż zatrudniam nie psychologów czy specjalistów ds. ZZL, a ludzi



Seamus Pentony - Dyrektor Regionalny, Headcount Solutions Polska

wyspecjalizowanych w konkretnym sektorze - np. finansistów czy inżynierów. Dzięki temu moi pracownicy potrafią w pełni zrozumieć potrzeby Klienta z danej branży.

W strukturze Headcount Solutions mogę wyróżnić: researcherów, konsultantów oraz siebie - odpowiedzialnego za sprzedaż. Wszyscy mamy wspólny cel, więc nie ma sensu dzielić się na poszczególne działy. Zwłaszcza, że im bardziej skomplikowana struktura, tym trudniej później zweryfikować, kto jest za co odpowiedzialny. Konsultanci nie zajmują się jednak sprzedażą, co ma miejsce w przypadku wielu agencji działających na polskim rynku. Tak, jak wspomniałem wcześniej - 75 proc. dnia spędzam poza biurem, organizując spotkania z Klientami, poszukując nowych możliwości współpracy - choć bez dobrych referencji pozyskanie nowych Klientów byłoby znacznie trudniejsze. ●

## Trójmiejskie Targi Pracy 2010 17-18 maja Politechnika Gdańska

Trójmiejskie  
**targi**  
Pracy

tel: +48 58 742 0878

tel: +48 693 712 584

tel: +48 602 185 783

e-mail: [thiede@targipracy.gdansk.pl](mailto:thiede@targipracy.gdansk.pl)

Trójmiejskie Targi Pracy to największe targi pracy w Polsce. W tym roku impreza odbędzie się w dniach 17-18 maja na Politechnice Gdańskiej w Nowym Gmachu Wydziału Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki. Oczekujemy ponad 100 wystawców i blisko 10 000 odwiedzających. Spodziewamy się kilku tysięcy ofert pracy dla studentów i absolwentów szkół wyższych. To już trzynasta edycja naszego przedsięwzięcia. Prestiż, promocja i skuteczność to atuty naszej imprezy.

Więcej informacji na stronie [www.targipracy.gdansk.pl](http://www.targipracy.gdansk.pl)



# Edukacja branżowa

**Wychodząc naprzeciw** rosnącym oczekiwaniom rynku, uczelnie wyższe prześcigają się w opracowywaniu nowoczesnych programów, dopasowanych do aktualnych potrzeb kadry związanej z obszarem zarządzania zasobami ludzkimi. Jak zauważa dr Ewa Karpowicz, wykładowca z Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, od pewnego czasu obserwuje się nowe sposoby funkcjonowania działów personalnych, co jest w dużej mierze efektem nowych ustaleń naukowych prezentowanych na kierunkach ZZL w szkołach wyższych.

**Jedną z owych nowości** zarządzania w podmiotach gospodarczych jest humanizacja pracy, która wynika z realizowania przez firmy modelu kapitału ludzkiego. Dr Karpowicz wskazuje na znaczenie inwestowania w pracownika, jego samorozwój i stwarzanie warunków, w których może on odczuwać satysfakcję z wykonywanej pracy. Kolejną tendencją, która rozwinęła się wraz z wejściem na polski rynek międzynarodowych korporacji, jest dopasowywanie kulturowe organizacji. Firmy, mimo ujednoliconej kultury organizacyjnej, wykazują się dużą elastycznością, muszą bowiem uwzględniać osobiste wartości i potrzeby pracowników z różnych krajów. Zmienia się również nurt przywództwa organizacyjnego. Przywództwo z najwyższych szczebli zmienia się w przywództwo pośrednie, a nawet oddolne. Zanikają sztywne struktury hierarchiczne, coraz częściej stosuje się rotację na stanowiskach kierowniczych, przechodząc z systemu realizowania zadań w działach pionowych na pracę w zespołach zadaniowych. Taki system sprawia także, że kierownicy i podlegli im pracownicy mają możliwość rozwiązywania problemów związanych z różnymi obszarami działalności firmy. Wpływa to niewątpliwie na dalszy rozwój i podnoszenie kwalifikacji pracowników.

**Bardzo wyrazistą tendencją** jest obecnie tworzenie rozbudowanych systemów motywacji pracowników. Według dr Ewy Karpowicz, rolą działów HR i managerów jest tworzenie nie tylko dobrych warunków ergonomicznych, ale także psychospołecznych, wzmacnianie środków uznaniowych.

**Zmiany zasad** realizowanych funkcji HR wymuszają uaktualniania w programach nauczania uczelni wyższych. Akademia Leona Koźmińskiego na bieżąco śledzi tendencje, modyfikuje

program zarządzania dla studentów i otwiera atrakcyjne kierunki studiów podyplomowych. Najbardziej popularnymi, cieszącymi się największym zainteresowaniem, są: Zarządzanie Ludźmi w firmie, Zarządzanie kompetencjami pracowników, a także prestiżowy MBA. Program takich studiów składa się z części teoretycznej oraz praktycznej (konwersatoria, warsztaty oraz case studies). Część teoretyczna ma pomóc menedżerom i specjalistom personalnym w całościowym zrozumieniu funkcjonowania firmy oraz skutecznym komunikowaniu się z menedżerami i specjalistami z innych dziedzin. Jak twierdzi dr Ewa Karpowicz - nawet Manager z wieloletnim doświadczeniem w branży HR powinien uczyć się czegoś nowego. Wielu słuchaczy studiów podyplomowych to specjaliści,



dr Ewa Karpowicz,  
Wykładowca Katedry  
Zarządzania Zasobami  
Ludzkimi Akademii  
Leona Koźmińskiego  
w Warszawie

eksperti, ludzie na stanowiskach kierowniczych, którzy chcą poszerzyć dotychczas zdobytą wiedzę, skonfrontować ją z innymi oraz poznać najnowsze trendy rynkowe.

**Studia podyplomowe** uczą, jak projektować, wdrażać i wykorzystywać zarządzanie potencjałem ludzkim w ujęciu strategicznym i operacyjnym. Obecny rynek HR wymaga od managerów i specjalistów ciągłego podnoszenia kwalifikacji i śledzenia nowości z zakresu ZZL. Dlatego warto zapoznać się ofertami programowymi szkół wyższych, które oprócz prestiżowego dyplomu i gruntownej wiedzy zagwarantują możliwość praktycznego jej wykorzystania. ●

## CHCESZ ZNALEZĆ PRACĘ W JĘZYKU ANGIELSKIM?

Mamy dla ciebie rozwiązanie!

# EnglishPRO

Kurs rekomendowany przez ETS Global twórcę TOEIC i TOEFL

www.speak-up.pl

**WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA PERSONELEM**

Studia PODYPLOMOWE

- Zarządzanie Personelem
- Trenerstwo i coaching
- Doradztwo zawodowe
- Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Audyt energetyczny (certyfikowane uprawnienia)

Czesne od 3 400 zł / rok

[www.WSZP.edu.pl](http://www.WSZP.edu.pl)
ul. Dereniowa 52/54 • 02-776 Warszawa  
tel. 022 855-49-16 • rekrutacja@wszp.edu.pl



Pierwszy HRcamp cieszył się ogromnym zainteresowaniem

## Droga do Gwiazd, czyli o tym, jak budować wizerunek pożądanego pracodawcy

**18 lutego 2010 roku** w Warszawie odbyła się pierwsza bezpłatna konferencja z cyklu HRcamp, organizowana przez portale Pracuj.pl oraz HRstandard.pl. „HRcamp jest dzieckiem potrzeby. Potrzeby rozmowy o tym, co działa w zarządzaniu zasobami ludzkimi i swobodnej wymiany doświadczeń. Swoboda to możliwość nieodpłatnego uczestnictwa w spotkaniu, uzy-

skania odpowiedzi na swoje wątpliwości czy podzielenia się doświadczeniami w panelu dyskusyjnym.” - mówi Barbara Zych z HRstandard.pl.

**W spotkaniu wzięli udział** przedstawiciele firm: Deloitte, Danone, PricewaterhouseCoopers, Play i Hewitt Associates. Opowiedzieli, w jaki sposób ich firmy budują

swoj wizerunek na rynku. Wśród prelegentów znaleźli się także: Jacek Gadzinowski, ekspert w dziedzinie marketingu internetowego, który opowiedział, w jaki sposób budować społeczność w internecie skupione wokół marki pracodawcy oraz Radosław Knap, ekspert w zakresie employer branding. Okazało się, że tematyka employer branding była strzałem w dziesiątkę - w spotkaniu uczestniczyło ponad trzysta osób. „Tak duże zainteresowanie zawdzięczamy także wyśmienitym prelegentom obecnym na spotkaniu. Zawartość merytoryczna jest dla nas bowiem priorytetem.” - dodaje Barbara Zych.

**Pierwszy HRcamp** pokazał, że warto organizować kolejne tego typu eventy. Konferencje mogą w przyszłości stać się platformą wymiany doświadczeń i rozmowy o konkretnych rozwiązaniach. To również doskonały pomysł na nawiązanie rokujących na przyszłość znajomości. Konferencje są inicjatywą otwartą, dlatego każdy może wziąć w nich udział. „Kolejną edycję HRcamp planujemy zorganizować już w maju. Będzie to prawdopodobnie to samo miejsce i te same warunki uczestnictwa. Pracujemy nad zawartością merytoryczną, więc nie chciałabym przedwcześnie zdradzać tematu, ale zapraszam do śledzenia informacji na portalu HRstandard.pl!” - zachęca organizatorka. ●

**MeetingsPoland.pl**

**Potrzebujesz rady lub pomocy przy organizacji szkoleń, konferencji i imprez motywacyjnych?**

**MeetingsPoland.pl:**

- rekomenduje obiekty konferencyjne
- oferuje obsługę od A do Z
- wspiera program i logistykę

Meetings Management® Biuro Konferencji i Doradztwa Turystyki Biznesowej  
 ul. Ciesielska 24 lok. 7, 04-128 Warszawa  
 tel. +48 22 810 86 89, 22 813 70 75; fax +48 22 810 89 08  
 www.meetingspoland.pl, e-mail: meetings@meetingspoland.pl

## Planowane zmiany przepisów prawa dotyczących postępowań kontrolnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy

**Kwestie dotyczące Państwowej Inspekcji Pracy** reguluje ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 586) zwana dalej „Ustawą”. Zgodnie z art. 1 Ustawy Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w Ustawie. Sposób prowadzenia postępowania kontrolnego przez inspektorów pracy reguluje Rozdział 4 Ustawy, a także Konwencja Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu. Tym niemniej Państwowa Inspekcja Pracy, jako wyspecjalizowany organ publiczny państwa powołany w celu sprawowania nadzoru nad warunkami pracy, jest jednym z tych organów, których dotyczą ograniczenia w prowadzeniu kontroli. Wynikają one z Rozdziału 5 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095) zwanej dalej „usdg”. Do najistotniejszych ograniczeń w zakresie prowadzenia kontroli przez uprawnione organy administracji publicznej, w tym PIP, na mocy usdg należą:

- obowiązek zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli (art. 79 ust.1 usdg). Zawiadomienie takie powinno określać m.in. zakres przedmiotowy planowanej kontroli;
- zakaz równoczesnego podejmowania i prowadzenia więcej niż jednej kontroli działalności przedsiębiorcy (art. 82 ust. 1 usdg);
- ograniczenie czasu trwania wszystkich kontroli u przedsiębiorcy w jednym roku kalendarzowym (art. 83 ust. 1 usdg);

**W wyniku nowelizacji przepisów** Rozdziału 5 usdg, jaka miała miejsce 19 grudnia 2008 r., przeprowadzenie skutecznej kontroli przez uprawnione do tego organy publiczne państwa, w tym przez Państwową Inspekcję Pracy, zostało poważnie utrudnione. Celem tej nowelizacji było m.in. uporządkowanie kwestii prowadzenia kontroli i w konsekwencji zniwelowanie ich uciążliwości dla przedsiębiorców, którzy zgłaszali postulaty wprowadzenia zmian w regulacjach prawnych w celu ułatwienia im prowadzenia działalności gospodarczej. Niestety, jak pokazała praktyka, objęcie

przepisami Rozdziału 5 usdg wszystkich organów administracji publicznej mających uprawnienia kontrolne jest zbyt szerokie i wywiera negatywny wpływ na działalność kontrolną tych organów, a co za tym idzie - ich skuteczność w wywiązywaniu się z nałożonych zadań. Ponadto regulacje prawne Rozdziału 5 usdg ograniczające możliwość prowadzenia kontroli, w większości przypadków stoją w opozycji do charakteru kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Zgodnie z art. 10 Ustawy, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy bowiem m. in.:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy projektowaniu budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii;
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

### Skuteczna realizacja tych zadań,

a w szczególności sprawowanie przez Państwową Inspekcję Pracy efektywnego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy, wymaga zarówno wyposażenia organów Inspekcji w odpowiednie instrumenty prawne, jak i stworzenia odpowiednich warunków, aby zadania te mogły być prawidłowo i skutecznie wykonywane. Celowi temu powinny służyć m.in. przepisy określające zasady prowadzenia kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, ale, jak wskazano powyżej, niektóre obecnie obowiązujące uregulowania negatywnie wpływają na skuteczność funkcji kontrolnych PIP. Dotyczy to przede wszystkim regulacji zawartych w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, która po nowelizacji znacznie ograniczyła i utrudniła, a w skrajnych przypadkach wręcz wyłączała, możliwość prowadzenia kontroli u przedsiębiorców.

Z uwagi na powyższe, podjęto prace nad zmianą ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, która



Joanna Chmiel - Radca Prawny,  
Kancelaria Richardson i Wspólnicy Sp.k.

zakłada całkowite wyłączenie stosowania, w odniesieniu do Państwowej Inspekcji Pracy, Rozdziału 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. W chwili obecnej instytucje ograniczające możliwość kontroli w większości przypadków są sprzeczne z celem i charakterem kontroli prowadzonych przez organy PIP, które bardzo często są kontrolami interwencyjnymi, wymagającymi sprawnego oraz szybkiego działania. Tym samym obowiązujący obecnie wymóg zawiadomiania przedsiębiorcy o kontroli powoduje, że jej wynik może być diametralnie odmienny od tego, jaki przyniosłaby kontrola przeprowadzona bez zapowiedzi, a to z kolei może prowadzić do nierzetelnego, fałszywego obrazu faktycznego przestrzegania przepisów prawa. Te same zastrzeżenia dotyczą obowiązującego obecnie zakazu wszczęcia kontroli przez PIP w sytuacji, gdy inny organ przeprowadza już u przedsiębiorcy czynności kontrolne. Natomiast wskazane w usdg limity czasowe dotyczące maksymalnego czasu, przez jaki u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym mogą być prowadzone kontrole oraz limitowanie możliwości przeprowadzenia przez PIP kontroli jedynie ze względu na fakt, że pracodawca w danym roku kalendarzowym był już kontrolowany przez określoną w ustawie ilość dni np. przez organy kontroli skarbowej, wypacza istotę i cel czynności kontrolnych prowadzonych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

### Zaproponowane w prezydenckim projekcie

ustawy o zmianie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz ustawy o Państwowej Straży Pożarnej wyłączenie spod przepisów Rozdziału 5 usdg kontroli prowadzonej przez PIP, zdaniem zwolenników proponowanej nowelizacji jest rozwiązaniem słusznym, które zapewni zwiększenie skuteczności tych kontroli i usprawni sam proces kontrolny. Umożliwi to pełniejszą realizację zadań nałożonych na PIP i skuteczniejsze egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy przez przedsiębiorców. Prezydencki projekt nowelizacji ustawy o swobodzie działalności gospodarczej został pozytywnie zaopiniowany przez Sejmową Komisję ds. Kontroli Państwowej, co oznacza że ma on szansę trafić pod obrady Sejmu i wejść w życie przed końcem tego roku. ●

## Rok Kandydata 2010

**Pod tym hasłem** rozpoczyna się kampania edukacyjna Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia oraz firmy VeritaHR Polska. Jej celem jest wypromowanie i umocnienie pozycji Kandydatów na rynku pracy - podkreślenie, że to właśnie ludzie są najważniejszym kapitałem każdej firmy. Rok Kandydata 2010 ma budować dobry wizerunek branży i kreować właściwe kierunki jej rozwoju - związane ze wsparciem Kandydatów poszukujących zatrudnienia. Warto pamiętać, że traktowanie Kandydatów z szacunkiem wpływa na budowanie długofalowych więzi i utrzymywanie pozytywnych relacji między agencjami a Klientami. Należy dbać o opinie zarówno w przypadku „drogich” Kandydatów, jak i np. pracowników tymczasowych, gdyż niesie to ze sobą konsekwencje - przede wszystkim wizerunkowe, wpływające na postrzeganie naszej branży na zewnątrz.

**W poszukiwaniu nowych wyzwań** zawodowych Kandydaci nierzadko korzystają z usług wyspecjalizowanych w tej dziedzinie agencji zewnętrznych. Licząc na zwiększenie swoich szans na rynku, potrzebują wsparcia w kreacji i przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, sprawdzeniu wiedzy i dotychczas zdobytych umiejętności oraz poziomów znajomości języków obcych. Firmy zewnętrzne, wyspecjalizowane w usługach rekrutacyjnych na stanowiska różnego szczebla zarządzania, powinny aktywnie wspomagać osoby poszukujące zatrudnienia poprzez umożliwianie im pełnej prezentacji swojej osoby, udzielanie wskazówek oraz promocję życiorysów. Do udziału w wydarzeniu zapraszamy wszystkie agencje zainteresowane popularyzacją programu wśród swoich Kandydatów.

**W ramach projektu** organizatorzy przeprowadzą badanie satysfakcji Kandydatów, którzy mieli okazję skorzystać z usług agencji rekrutacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej bądź outsourcingu, działającej na terenie naszego kraju. Celem badania będzie szczegółowe sprawdzenie postrzegania współpracy Kandydatów z agencjami zewnętrznymi, poznanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów tej kooperacji oraz określenie kierunków poprawy jakości usług agencji kierowanych do osób poszukujących pracy. Zamierzeniem projektu jest stworzenie raportu podsumowującego i uświadomienie Kandydatom korzyści płynących ze współpracy z agencjami oraz promocja wizerunku branży dbającej o najważniejszy kapitał firmy - ludzi.

Kampania potrwa do końca 2010 roku i obejmie m.in. ankietę on-line oraz konkursy promujące to wydarzenie w Internecie. ●

to zawsze aktualna baza szkoleń

to ponad 600 firm i trenerów

to fachowa wiedza ekspertów

to ważne i rzetelne informacje

to artykuły i blogi branżowe

to zespół profesjonalistów

### to szkolenia dla Ciebie



## Bo Kobiety mierzą wyżej! - relacja z pierwszego spotkania Tea Time

**17 marca 2010 roku** w Warszawie odbyło się pierwsze spotkanie poświęcone programowi zawodowej aktywizacji i promocji kobiet 'Kobieta w Pracy'. Organizatorem projektu jest firma CVO Polska.

**Spotkanie Tea Time** miało na celu zintegrowanie kobiet poszukujących pracy oraz kobiet aktywnych zawodowo. W trakcie spotkania uczestniczki mogły wymienić się wiedzą i doświadczeniem oraz poznać historię sukcesu pierwszej Ambasadorki Programu, Pani Joanny Malinowskiej - Parzydło, Dyrektora Personalnej w Grupie TVN.

W spotkaniu wzięło udział 35 kobiet w wieku 25-55 lat, poszukujących nowej pracy bądź możliwości podnoszenia dotychczas zdobytych kwalifikacji. Autorka Programu, Joanna Pijnowska (Business Manager w CVO Polska) zaprezentowała cele projektu oraz przedstawiła korzyści z uczestnictwa w programie 'Kobieta w Pracy'.



W spotkaniu uczestniczyło ponad trzydzieści Pań

Panie, oprócz możliwości poznania historii sukcesu Ambasadorki, dowiedziały się, dlaczego ważna jest motywacja, co daje potrzeba samorealizacji i jakie czynniki wpływają na osiągnięcie zamierzonych celów - zarówno zawodowych, jak i osobistych.

**Kolejne spotkanie Tea Time** planowane jest na 21 kwietnia 2010 r. Tym razem uczestniczki poznają historię sukcesu Ambasadorki z branży kosmetycznej. ●



Partnerem pierwszego Tea Time była firma Avon Cosmetics Polska



Andrew Samu - Operations Director, VeritaHR Polska

## O pracy konsultanta w czasie kryzysu

**Pierwszy kryzys w branży** pojawił się już w 2001 roku, kiedy runęły wieże World Trade Center. Pamiętam, jak o 9:00 rano oglądaliśmy w biurze zdjęcia z ataku i słuchaliśmy radiowych komentarzy na ten temat. Z oczywistych powodów nie da się opowiedzieć w kilku słowach o ludziach, którzy wtedy zginęli, ale to nie jedyny skutek tego pamiętnego zamachu. Około listopada nastąpiło spowolnienie w branży. Firmy nie tworzyły już tak wielu nowych stanowisk, inwestycje spadły, a pracownicy czuli się coraz mniej pewnie na swoich obecnych stanowiskach. Dotyczyło to zarówno USA, jak i Wielkiej Brytanii. Ludzie nie chcieli pracować w dużych budynkach. W moim mieście - Croydon - było niestety sporo mini wieżowców. Samo miasto nazywano zresztą "angielskim Chicago" (nawet wiatr był tak samo uciążliwy)...

### Jak działać w kryzysie?

**Pierwszą reakcją mojej firmy** było ustalenie nowych zasad jej funkcjonowania. Mniejsze fakturowanie przy zwiększonej sprzedaży stało się podstawą. Firmy od lat obecne na rynku zaczęły upadać i w krótkim czasie wszyscy odczuli skutki postępującego kryzysu. Cała gospodarka straciła zaufanie do rządu i w związku z tym rozpełtała się niemała histeria. Moja firma miała na szczęście kilka pomysłów na przetrwanie, które do dziś doceniam i wykorzystuję.

**Po pierwsze** - zatrzymać obecnych Klientów. Z czasem zrobiło się to równie trudne, jak pozyskanie nowych. Ponadto przygotowaliśmy konkursy dla aktualnych Klientów. Ich reguły były podobne do reguł panujących w Formule 1, Champions League w piłce nożnej, rozgrywkach tenisowych na Wimbledonie oraz rywalizacji w telewizyjnym Big Brotherze. Konkursy dały nam szansę rozmowy z Klientami na pozabiznesowe tematy. Kiedy ktoś wygrał mecz, rozgrywki albo został wyrzucony z domu "Wielkiego Brata", wówczas pojawialiśmy się u niego z drobnym upominkiem. To pomagało nam utrzymywać ciągły kontakt z Klientem.

**Każdy dzień** upływał na nieustannym dzwonieniu i spotkaniach. Moja szefowa kilka razy zabierała mnie na wycieczkę ulicami Croydonu, wskazywała jakiś budynek i pytała: jaka firma ma siedzibę na 9 piętrze po prawej stronie, czym się zajmuje, jak długo działa na rynku i kto jest tam dyrektorem HR? Do dzisiaj nie mogę tego zapomnieć. Na pytania szefowej, kim jest według mnie konsultant, długo odpowiadałem, że jest to osoba, która pomaga kandydatom znaleźć pracę. Dopiero po jakimś czasie zrozumiałem, że konsultant, dzięki doświadczeniu w branży, w równym stopniu wspiera kandydatów i Klientów. Usłyszałem też, że dopóki nie poznam każdej firmy

i każdego HR-owca z mojego miasta, mam marne szanse na kolejny awans.

**Wyrabiałem więc swój target** tydzień po tygodniu. Wstawałem rano, w biurze byłem zawsze przed 8:00, wykonywałem mnóstwo telefonów i chodziłem na spotkania do Klientów. Wieczorem, po 18:00, zajmowałem się wyszukiwaniem kandydatów i selekcjonowaniem CV do "starych" Klientów. Kilka razy wystawiałem tym Klientom faktury.

### Jak zdobyłem Klientów w czasach kryzysu?

Zawsze, nawet w kryzysie, jest zapotrzebowanie na konkretny rodzaj pracowników. Na początku nowego milenium poszukiwano telemarketerów do pracy w wydawnictwach (wtedy jeszcze internet nie był na tak zaawansowanym poziomie jak dzisiaj) oraz sekretarek do kancelarii prawniczych. Po kolei zdobywałem Klientów w tych branżach. Ale największym osiągnięciem było nawiązanie współpracy z wydawnictwem, które publikowało magazyny dla branży wojskowej. Do dzisiaj w dziale HR pracuje tam ta sama osoba - wciąż mam z nią bardzo dobry kontakt. Faktura opiewała na 4500 funtów. Szefowa była oczywiście zachwycona, a moja premia bardzo zadowalająca.

Nie zawsze jednak odnosi się sukcesy. Kilkakrotnie Klienci wycofywali się z projektów, odsyłać kandydatów, nie płacili faktur, negocjowali wartość usługi w czasie trwania rekrutacji czy zmieniali stawki za danego kandydata. Nigdy się nie poddawać - oto podstawowa zasada. W tym miejscu przypominam słowa mojej szefowej: Noli nothi permittere te terere. ●

 veritaHR

 SAZ  
stowarzyszenie agencji zatrudnienia

 Everythink

**Wydawca:** VeritaHR Polska Sp. z o.o., ul. Prosta 2/14, 00-850 Warszawa, tel.: +48 (22) 526 25 50, fax: +48 (22) 526 25 51, e-mail: veritaHR@veritaHR.com

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, ul. Brukselska 7, 03-973 Warszawa, tel.: +48 (22) 518 87 19, fax: +48 22 828 84 37, e-mail: biuro@saz.org.pl

**Reklama:** Karolina Bereza - Dział Sprzedaży i Marketingu, karolina.bereza@veritaHR.com

**Zespół:** Aleksandra Koczergo, Joanna Biszewska, Marlena Majewska, Karolina Bereza, Agnieszka Wójcik, Monika Ulatowska, Andrew Samu

**Projekt graficzny/Skład:** Everythink Sp. z o.o., ul. Brukselska 17a, 03-973 Warszawa, tel. +48 (22) 382 52 83, e-mail. info@everythink.pl